

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MOTIVASI KERJA PADA SATPAM UNIVERSITAS DIPONEGORO KAMPUS TEMBALANG

Nabila Rizky Khairani, Ida Wahyuni, Siswi Jayanti

Bagian Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Fakultas Kesehatan Masyarakat

Universitas Diponegoro

Email: nabilarizkykhairani@gmail.com

Abstract : *The Management who directing through motivation will create good working condition. Motivation will make their workers doing their job harder by their superior toward successfully. The beginning survey result of Security Guards at the Tembalang Campuss of Diponegoro University telling that Salary is not equal to their work load then will impact to their performance. This research is developed in order to analize influencing factors of working motivation of the Security Guards from intrinsict factors upto extrinsict factors. This research is qualitative and descriptive. The subject of this research are 47 persons with details aas follows : 6 persons are the Main Sources of information and 2 persons are the Triangularition informan. Observation using questioners are resulting 18 feedbacks from the subject (38,3%), 16 respondents (34,0%) having high working motivation and 13 respondents (27,7%) having poor working motivation. From Deep Interview Results, motivation factors (Intrinsict) which influencing working motivation is Recognition and the work itself. Meanwhile, Maintenance factors (Extrinsict) which influencing working motivation is Salary. The researcher also recommend to give Award and Recognition to the Security Guards, giving salary details and doing side activity to kill bordon at their workplace.*

Keywords : working motivation, motivation, security guard

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Tenaga kerja merupakan subyek dan obyek dari pembangunan, keberhasilan pembangunan sangat tergantung kepada manusia sebagai pelaksananya. Tenaga kerja adalah penduduk yang produktif dan oleh karena itu sangat besar peranannya dalam mewujudkan pertumbuhan atau

memberikan nilai tambah, kesejahteraan tenaga kerja, meningkatkan kemampuan tenaga kerja, hal ini juga dinyatakan di dalam Undang-Undang Keselamatan Kerja No. 1 Tahun 1970 pasal 3. Dalam pengertian umum, istilah *outsourcing* atau ahli daya di artikan sebagai *contract work out*. Menurut definisi Maurice Greaver, *outsourcing* dipandang sebagai tindakan

mengalihkan beberapa aktivitas perusahaan dan hak pengambilan keputusannya kepada pihak lain (*outside provider*), dimana tindakan ini terkait dalam suatu kontrak kerja sama. Dapat juga dikatakan *outsourcing* sebagai penyerahan kegiatan perusahaan baik sebagian ataupun secara menyeluruh kepada pihak lain yang tertuang dalam kontrak perjanjian. Penyerahan kegiatan ini dapat meliputi bagian produksi, beserta tenaga kerjanya, fasilitas, peralatan, teknologi dan asset lain serta pengambilan keputusan dalam kegiatan perusahaan. Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau daya penggerak. Dalam pemberian motivasi instansi mempunyai kesamaan tujuan, ada beberapa tujuan yang dapat diperoleh antara lain meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai, meningkatkan prestasi kerja pegawai, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, meningkatkan loyalitas, kreatifitas dan partisipasi, meningkatkan kesejahteraan pegawai dan meningkatkan rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas.¹ Sedangkan menurut Mangkunegara dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia berpendapat bahwa motivasi merupakan proses yang

berperan pada intensitas, arah dan lamanya berlangsung upaya individu kearah pencapaian sasaran.² Hasil penelitian dari Oliver & Anderson menunjukkan adanya pengaruh positif motivasi terhadap kinerja karyawan.³ Hasil penelitian yang sama, bahwa terdapat hubungan positif antara motivasi karyawan dengan kinerja karyawan, juga ditunjukkan dalam hasil penelitian dari Cravens.⁴ Pembelajaran dapat memotivasi para karyawan untuk mengerjakan tugas-tugas mereka. Selanjutnya hasil dari penelitian Babakus tersebut membuktikan hal ini dengan menunjukkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh langsung terhadap motivasi.⁵

Berdasarkan hasil survei pendahuluan di Satpam (Satuan Pengamanan (Satpam) Universitas Diponegoro dengan jumlah pegawai sebanyak 47 orang dengan rata-rata usia sekitar 19-35 tahun. Pergantian shift kerja dilakukan setiap 12 jam, jam kerja pagi dari pukul 07.00-19.00 dan jam kerja malam dari 19.00-07.00 dengan jumlah pegawai lebih banyak di pagi hari daripada di malam hari. Setiap pegawai memiliki hari kerja tidak menentu, secara umum mendapat 5 hari kerja 2 hari libur tergantung adanya acara dilingkungan

kampus. Para satpam merasa gaji yang diterima tidak sesuai dengan beban kerja yang diterima sehingga mempengaruhi kinerja satpam di lingkungan kerja tersebut. Sebagian satpam mengakui bahwa pernah mendapatkan pengaduan kasus mahasiswa seperti kehilangan motor atau dompet dan juga penghargaan semacam pujian sebagai pendorong untuk bekerja lebih baik cukup jarang. Hal ini membuat satpam merasa tidak nyaman dan kurang termotivasi dalam melakukan pekerjaannya.

Dari penjelasan tersebut peneliti tertarik untuk meneliti lebih dalam mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pada satpam di Universitas Diponegoro Semarang tahun 2016.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian yang bersifat kualitatif.

Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *purposive sampling*. Informan utama dalam penelitian ini adalah seluruh Universitas Diponegoro Kampus Tembalang. Informan triangulasi dalam penelitian ini adalah kepala satpam (*Chief Security*) dan 1 wakil satpam (*Assistant Chief Security*).

Pengumpulan data penelitian dilakukan dengan cara observasi terhadap fasilitas pendukung lalu dilakukan wawancara mendalam (*indepth interview*) kepada informan utama. Pengumpulan fakta dari fenomena atau peristiwa – peristiwa yang bersifat khusus kemudian masuk pada kesimpulan yang bersifat umum.

Keabsahan data dilakukan dengan teknik triangulasi. Teknik triangulasi dengan sumber membandingkan dan mengecek baik derajat kepercayaan pada suatu informasi yang diperoleh melalui waktu dan alat yang berbeda.

Reliabilitas penelitian dapat dicapai dengan auditing data. Melakukan proses pemeriksaan terhadap alur analisis data untuk mengetahui dan membandingkan rekaman, catatan wawancara dan kesimpulan yang dihasilkan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Informan

Penelitian ini mengambil 6 orang satpam sebagai informan utama yang mewakili 3 responden yang memiliki motivasi kerja tinggi dan 3 responden dengan motivasi kerja rendah. 47 responden, 16 responden memiliki motivasi kerja tinggi dan 13 responden memiliki motivasi kerja

rendah. Keenam responden ini memiliki tingkat pendidikan SMA/SMK/SLTA sederajat. Informan triangulasi dilakukan kepada dua orang responden triangulasi sumber kepala satpam (*Chief Security*) dan wakil satpam (*Assistant Chief Security*). Informan berjenis kelamin laki-laki dengan usia 63 tahun dan 28 tahun dengan pendidikan SMA/SMK/SLTA sederajat.

Gambaran Motivasi kerja

Kondisi Motivasi Kerja	Jumlah	Persen
Motivasi rendah	13	27,7
Motivasi sedang	18	38,3
Motivasi tinggi	16	34,0
Jumlah	47	100,0

Tabel di atas menunjukkan satpam memiliki motivasi kerja sedang, yaitu 18 responden (38,3%) sedangkan 16 responden (34,0%) memiliki motivasi kerja tinggi dan 13 responden (27,7%) memiliki motivasi kerja rendah.

Analisis Faktor Intrinsik

1. Prestasi (*Achievment*)

Informan utama sebagian merasa setuju dalam hal mencapai sebuah prestasi dengan baik seperti pengawasan yang dilakukan dalam patroli keliling untuk pengawasan lingkungan kampus dan juga kedaan kerja

mendorong untuk mencapai prestasi yang lebih baik dan sebagian merasa tidak setuju dengan pencapaian prestasi dengan baik dengan alasan belum merasa terdorong untuk mencapai sebuah prestasi yang membanggakan. Menurut Mc Clelland dalam Teori Motivasi Prestasi (*Achievment Motivation*) bahwa motif berprestasi (*need for achievment*) kebutuhan mencapai sukses. Kebutuhan ini berhubungan dengan pekerjaan dan menggerakkan tingkah laku seseorang untuk mencapai prestasi.⁶

2. Penghargaan (*recognition*)

Informan utama berpendapat salah satunya penghargaan yang diterima hanya ucapan terima kasih karena melaksanakan tugas dengan baik. Sedangkan responden utama yang lain menyatakan jarang sekali ada penghargaan seperti pujian ataupun sejenisnya. Informan triangulasi berpendapat jarang memberikan penghargaan ataupun pujian. Pada teori Maslow termasuk ingin dihormati dan dihargai sesuai dengan kemampuan dan ingin punya

status, pengakuan serta penghargaan.⁷

3. Pekerjaan itu sendiri (*work itself*)

Informan utama berpendapat cukup nyaman, senang, lebih jenuh lagi ketika mendapat tugas jaga pos yang lingkungannya sangat sepi. Hasil wawancara sebagian mereka menikmati pekerjaan yang sekarang dan nyaman, dan juga menyatakan ingin membuka usaha sendiri dan mencoba pekerjaan lain dengan harapan lebih baik. Menurut McClelland dalam Teori Motivasi Prestasi (*Achievement Motivation*) salah satunya kebutuhan akan kekuasaan (*Need for power*), merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang demi mencapai kedudukan yang terbaik.⁸

4. Tanggungjawab (*Responsibility*)

Informan Utama berpendapat menyelesaikan tugas sebaik mungkin, jika tidak bisa melakukannya sendiri, mencoba meminta bantuan kepada anggota lain. Informan triangulasi menyatakan bahwa anggota satpam bertanggungjawab menyelesaikan tugas dengan baik agar yang dihasilkan memuaskan dengan instruksi yang selalu

diberikan dilaksanakan dengan sungguh-sungguh. Dalam teori Dua Faktor Herzberg merupakan cara dalam memotivasi semangat kerja agar mereka mau bekerja giat.⁹

5. Kenaikan pangkat (*Advancement*)

Informan utama menjelaskan Tidak ada promosi jabatan biarpun kita melaksanakan tugas dengan baik tidak ada, status tetap sebagai satpam. Informasi dari informan triangulasi kenaikan pangkat hanya ada kepala satpam (*Chief Security*) dan wakil satpam (*Assistant Chief Security*) dan sebatas sebagai satpam. Dalam teori Dua Faktor Herzberg kenaikan pangkat (*advancement*) merupakan kesempatan untuk mengembangkan kemampuan dalam organisasi sebagai hasil performa kerja.¹⁰

Analisis Faktor Ekstrinsik

1. Kebijakan Perusahaan dan Administrasi (*Company policies*)

Informan triangulasi menyatakan bahwa kebijakan ataupun peraturan yang diterapkan bahwa anggota harus menuruti semuanya dan tetapi tidak pernah ada yang cerita kalau ada kemungkinan kebijakan yang

tidak mereka sukai. Dalam teori Dua Faktor Herzberg mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kelangsungan individu yang dapat menyebabkan motivasi seseorang juga berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja.¹¹

2. Supervisi (*supervision*)

Informan utama berpendapat koordinasi bisa dibilang cukup baik dan koordinasi dilakukan ketika *briefing* sebelum melakukan tugas. Informasi dari informan triangulasi bahwa koordinasi dirasa sudah cukup baik dan jika dilapangan menemukan hal yang baru ataupun kesulitan dalam bertugas biasanya anggota melapor ke *chief security*. menurut Maslow ini merupakan alat motivator bagi pekerja/karyawan.¹²

3. Hubungan Interpersonal (*Interpersonal Relation*)

Informan utama berpendapat hubungan sesama anggota baik-baik saja dan sejauh ini selama bekerja hanya sebatas memberi bantuan ketika terjadi permasalahan di lingkungan kerja. Informasi dari informan triangulasi bahwa hubungan sesama pekerja cukup baik begitu juga dengan atasan. Dalam teori Dua Faktor

Herzberg hubungan kerja yang terjalin dengan harmonis akan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, sebaliknya hubungan interpersonal yang sering terjadi konflik dapat merugikan terhadap kelangsungan aktivitas di lingkungan kerja.¹³

4. Gaji (*salary*)

Informan utama berpendapat cukup memenuhi kebutuhan hidup sedangkan sebagian informan lainnya merasa masih kurang karena banyaknya kebutuhan. Dalam hierarki teori Maslow dalam memenuhi kebutuhan pegawai/karyawan masuk didalam Kebutuhan fisiologis, dengan kebutuhan ini pemimpin perlu memberikan gaji yang layak pada pegawai.

5. Keamanan kerja (*security*)

Informan utama yakin dan merasa nyaman dan aman dan juga ada yang merasakan jika ketika terjadi kesalahpahaman antar anggota, atau anggota ada yang lalai membuat keadaan menjadi tidak aman. informan triangulasi menyatakan keamanan terjamin dan selama bisa kerjasama dengan baik setiap permasalahan dapat diatasi. Dalam teori hierarki kebutuhan

Maslow Keamanan kerja bagi pegawai merupakan faktor yang sangat penting, sistem keamanan yang baik diharapkan mendorong pegawai akan tenang dalam bekerja sehingga akan meningkatkan kinerja pegawai.¹²

6. Kondisi kerja (*working conditions*)

Informan utama berpendapat bahwa kondisi kerja saat ini nyaman dan mendapat fasilitas seperti alat-alat bersih dan *traffic cone*, *cctv*, *walkie talkie*. Penggunaan alat pelindung diri seperti sepatu juga termasuk, dasar hukum dari alat pelindung diri ini adalah Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 Bab IX Pasal 13 tentang Kewajiban Bila Memasuki Tempat kerja yang berbunyi: "*Barang siapa akan memasuki sesuatu tempat kerja, diwajibkan mentaati semua petunjuk keselamatan kerja dan memakai alat-alat perlindungan diri yang diwajibkan.*" Alat pelindung diri adalah kelengkapan yang wajib digunakan saat bekerja sesuai kebutuhan untuk menjaga keselamatan pekerja itu sendiri dan orang di sekelilingnya.

Informan triangulasi menyatakan kondisi kerja fisik cukup baik dari segi penerangan,

cahaya yang masuk hanya saja terkadang cuaca tidak menentu sehingga didalam pos jaga terasa gerah dan ruang gerak yang terbatas dan juga terkadang ada rasa jenuh dalam melaksanakan tugas.

Menurut Herzberg seandainya kondisi lingkungan yang baik dapat menciptakan prestasi yang tinggi, Kondisi lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan dapat meningkatkan motivasi kerja pada karyawan dibandingkan dengan kondisi kerja yang penuh tekanan.⁹

KESIMPULAN

1. Motivasi kerja pada satpam dengan menggunakan alat ukur dengan kuesioner adalah sebagian besar satpam memiliki motivasi kerja sedang, yaitu 18 responden (38,3%), 16 responden (34,0%) memiliki motivasi kerja tinggi dan 13 responden (27,7%) memiliki motivasi kerja rendah.
2. Faktor motivasi (intrinsik) antara lain Prestasi (*achievement*), Penghargaan (*recognition*), Pekerjaan itu sendiri (*work it self*), Tanggungjawab (*responsibility*), Kenaikan pangkat (*advancement*). Dari faktor tersebut yang

berpengaruh terhadap motivasi kerja adalah Penghargaan (*recognition*) dimana informan merasa jarang mendapatkan penghargaan ataupun pujian dan pekerjaan itu sendiri (*work it self*) dimana ingin mencoba pekerjaan lain

3. Faktor-faktor pemeliharaan (ekstrinsik) ini meliputi Kebijakan perusahaan dan administrasi (*company policies*), Supervisi (*supervision*), Hubungan interpersonal dengan rekan kerja dan atasan, Hubungan interpersonal dengan atasan, Gaji (*salary*), Keamanan kerja (*security*), Kondisi kerja (*working conditions*). Dari faktor tersebut yang berpengaruh terhadap motivasi kerja adalah Gaji (*salary*).

SARAN

1. Bagi Instansi (Satpam)

- a. Memberikan penghargaan atau penilaian pekerja bila ada anggota satpam yang telah bekerja dengan baik yang bukan hanya berupa upah atau gaji, melainkan penghargaan yang berupa pujian, dukungan saran dan kritik yang membangun.

- b. Memberikan upah/gaji berupa jumlah gaji pokok dan tunjangan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diterima.

- c. Melakukan kegiatan yang melibatkan seluruh anggota satpam untuk memperkuat dan meningkatkan solidaritas, sehingga terciptanya suasana yang harmonis dalam bekerja. Seperti family gathering, olahraga bersama seperti futsal, perayaan event-event khusus seperti pada hari raya besar keagamaan (buka puasa bersama, dsb)

2. Bagi Peneliti

- a. Perlu dilakukan penelitian lebih lanjut mengenai perbedaan motivasi kerja satpam di lingkungan kampus dengan di lingkungan lain semacam gedung perkantoran dan faktor lain yang mempengaruhi kualitas motivasi kerja.

DAFTAR PUSTAKA

1. Hasibuan, M. *Organisasi dan Motivasi. Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara. 2003.
2. Mangkunegara, Anwar P. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama. 2006.
3. Oliver, Richard L., Anderson Erin. *An empirical test of the consequences of behavior- and outcome-based sales control systems*.1994.
4. Cravens, David W., Thomas N. Ingram, Raymond W. LaForge and Clifford A. Young. *Behavior-Based and Outcome-Based Salesforce Control Systems. Journal of Marketing*.1993.
5. Babakus, Emin, David W. Cravens, Mark Johnston and William C. Moncrief. *Examining the Role of Organizational Variables in The Salesperson Job Satisfaction Model. Journal of Personal Selling & Sales Management*.1996.
6. Indrawijaya Al. *Perilaku Organisasi*. Sinar Baru. 1989.
7. Winardi, J. *Motivasi dan Pemotivasian Dalam Manajemen*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.2001.
8. Hasibuan, Malayu. *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktifitas*. Jakarta: Bumi Aksara. 2007
9. Hasibuan. M.. *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta: PT. Gunung Agung.1996.
10. Aldila, Giani. *Gambaran Hubungan antara Faktor Ekstrinsik dengan Motivasi kerja Pegawai Divisi Umum dan Keuangan RS MH Thamrin Internasional Salemba*. Skripsi. Depok : Universitas Indonesia. 2009.
11. Winardi, J. *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*. Jakarta: Raja Grafindo Persada. 2001.
12. Wibawanti, Vina Ranti. *Pengaruh Gaji terhadap Motivasi Kerja Karyawan*. Skripsi. UIN.2009.
13. Vemmylia. *Pengaruh Hubungan Interpersonal dengan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. PLN Cabang Binjai*. Skripsi. Medan : Universitas Sumatera Utara. 2009.